

As Práticas de Gestão de Recursos Humanos e a Intenção de Resistência à Mudança:

O Papel Moderador da Geração

*Human Resources Management Practices and Intention to Resist Change: The
Moderating Role of Generation*

Nome do/a autor/a: Sandra Sofia Pires Coelho

Orientador: Sónia P. Gonçalves

Dissertação para obtenção de grau de Mestre

em Políticas de Desenvolvimento de Recursos Humanos

RESUMO

A constante competitividade interempresas resulta numa permanente necessidade de mudança organizacional, caminhando lado-a-lado com a tão desejada evolução tecnológica e financeira. Desta forma, torna-se essencial contar com colaboradores preparados para lidar e aceitar a mudança, independentemente da geração em que se posicionam. Neste campo, determinadas práticas de gestão de recursos humanos podem garantir a diminuição ou dissuasão da intenção de resistência à mudança. Aliado a esta questão será importante ter em conta as necessidades e especificidades de cada geração, adequando assim as práticas de gestão de recursos humanos a cada realidade. O objetivo deste projeto passa por analisar a relação entre práticas de gestão de recursos humanos e intenção de resistência à mudança, bem como analisar o papel da Geração (baby boomers, geração X, geração Y) nesta relação. Tratando-se de uma investigação de tipo quantitativo, a recolha de dados foi realizada por meio de inquérito por questionário, numa multinacional do sector hoteleiro, a 174 trabalhadores. Os resultados revelam: quanto à primeira hipótese não existe relação entre as variáveis práticas de gestão de recursos humanos e intenção de resistência à mudança; em relação à segunda hipótese, a geração X revelou-se mais resistente que as demais; por último, a terceira hipótese apresentou-se inconclusiva por não ser possível testar a moderação da relação mencionada na primeira hipótese. Apesar dos resultados não estarem alinhados com o

esperado, permitem refletir o conceito de Gerações e produzir sugestões para futuros estudos, com relevância académica e, sobretudo organizacional.

Palavras-Chave: Mudança Organizacional; Práticas de Gestão de Recursos Humanos; Diferenças Geracionais.

ABSTRACT

The persistent competitiveness between organizations results in a permanent necessity of organizational change, which is going side by side with the much desired technological and financial evolution. Thus, it is essential to have employees prepared to accept change and deal with it, regardless of the generation in which they position themselves. In this field, certain human resources management practices can ensure that the intention to resist change is diminished or deterred. Allied to this issue will be important to take into account the needs and specificities of each generation, thus adapting the practices of human resources management to each reality. The objective of this project is to analyze the relationship between human resources management practices and the intention to resist change, as well as to determine the role of Generation (baby boomers, generation X, generation Y) in this relationship. This is a quantitative research, so the data collection was carried out through a survey, in a multinational organization of hospitality industry, and it featured 174 participants. The results reveal: regarding the first hypothesis, there is no relationship between human resources practices and intention to resist change; in relation to the second hypothesis, generation X proved to be more resistant than the others; finally, the third hypothesis was inconclusive, because it is not possible to test the moderation of the relationship mentioned in the first hypothesis. Although the results are not in line with expectations, they reflect the concept of Generations and produce suggestions for future studies, with academic and especially organizational relevance.

Keywords: Organizational Change; Human Resources Management Practices; Generational Differences.